

积极老龄化视角下离退休教师 人力资源的再开发

杜薇

(湖南科技大学 教育学院,湖南 湘潭 411201)

摘要:当前,我国已经进入并将长期处于人口老龄化社会。积极老龄化相关概念、政策的提出,为老年人走出“社会边缘化”的局面提供了新契机。晶体智力是社会文化经验的累积,并不会随着载体的衰老而减退,离退休教师有着丰富的知识技能、阅历经验的积淀,也有一定的社会人脉资源,而且在驾驭问题、处理问题方面有着自己的优势,是难得的智力资源宝库,所以对离退休教师人力资源进行再开发十分必要。

关键词:积极老龄化;离退休;智力资源;再开发

中图分类号:G451.1 **文献标志码:**A **文章编号:**1674-5884(2016)12-0105-04

人口老龄化其实是劳动力年龄结构的变化,它关系到社会的可持续发展,实质是代际间资源共享和传承的问题。相对发达国家而言,我国的人口老龄化出现在生产力水平尚不发达的情况下,出现了“未富先老”的状况,我国劳动力供给优势逐渐丧失,社会养老保障方面的压力增大。一系列的老龄化问题与社会本身的老龄化承受能力不强形成强烈的矛盾。这直接导致了人口老龄化的负面效应被无形夸大和固化。顺应劳动力年龄结构的变化,在健康老龄化的基础上积极开发老年人力资源,特别是有“智力宝库”之称的离退休教师智力资源,使其参加文化再生产,将很好地助益于社会经济的发展,在一定程度上能够缓解劳动力供给问题和社会医疗、养老保险等压力,也有利于离退休教师发挥余热,有利于其身心健康。

1 离退休教师人力资源的闲置窘况

根据我国公布的2001~2005年《老龄事业发展纲要》,目前中国老年人口占总人口的10%以上,60岁以上的老年人口超过1.3亿,而且年龄结构老龄化的速度将不断加快。今后50年,老年人口还将以年均3.2%的速度递增,到2015年老年人口将超过2亿,到2050年将上升到4.1亿,届时将出现“四人行必有一翁(媪)”的局面^[1]。这些老年人口中有很很大一部分是高校或中小学的离退休教师。高校中退休教师的数量也越来越庞大,据报道,2010年底某省高校的退休人数达到2万人^[2]。

当前,我国的离退休教师人力资源开发缺乏系统性的顶层设计和战略性的规划布局,一般是以学校为单位实施,呈现一种自发的、分散的、局部的、不确定性的、碎片化的人力资源开发状态。离退休教师人力资源没被纳入一个整体的系统,人力资源的开发没有形成体系。人力资源的开发重点一直倾向于年轻化的新入职群体。多数学校重视青年教师的入职教育和职后培训。离退休教师人力资源开发处于边缘化的局面,不受重视,甚至存在歧视现象,认为离退休教师人力资源的再开发会导致青年教师群体入职困难,存在代际间岗位竞争问题。而且离退休教师的生理状况不如青年教师群体,处于一种衰退状

态。因为存在不同程度的偏见,大多数离退休教师人力资源被闲置、被浪费。离退休教师人力资源开发的理论依据不足,对离退休教师人力资源开发的必要性和重要性认识不够。离退休教师人力资源开发的政策指导、价值评估、方案设计、开发管理、权益保障、评价机制等方面的不完善,都直接导致了离退休教师人力资源被闲置、被浪费的状况。

2 离退休教师人力资源的价值评估

现代人力资源管理学认为,人的职业工作能力要经过培育期、成长期、成熟期、鼎盛期、维持期和衰退期这几个时期。很大一部分离退休教师进入职业工作能力的维持期,维持期阶段,个人的职业工作能力仍然保持较高水平^[3]。人口老龄化社会,积极老龄化背景下,离退休教师的智力资源开发在人力资源开发中占有很大比重,而且开发离退休教师智力资源有着独特的优势。首先,离退休教师一般有较高的学历、较高的文化水平和较为丰富的知识积累,还有一些老教师有严谨的治学态度,离退休教师涉及的学术领域也比较广,种类较为齐全,是难得的人力资源宝库。其次,离退休教师一般有较为丰富的教学经验和丰富的社会阅历,归纳概括能力较强,思维更具深度和广度,看待问题也有自己独特的视角,在驾驭问题、处理问题方面有着自己的优势。再次,离退休教师自带知识结构和能力结构,相应的用人单位不需要花费大量的人力物力财力等对其进行职前教育和职后培训等,具有投资成本低、收益高、见效快的特点,从开发、使用到收益的整个周期较短,具有很大的开发价值。最后,离退休教师一般有较为稳定的退休工资收入,来自于经济方面的压力比较小,投身社会再生产也是大部分离退休教师自身的诉求。根据马斯洛需求层次理论,大部分处于人生晚年的离退休教师已经到了尊重需求和自我实现需求,他们更容易全身心地投入到自己的工作中,更加注重自我人生价值的实现。

3 离退休教师人力资源的闲置根源

3.1 存在观念上的歧视与偏见

现实中诸多对于老年人力资源不公正的偏见影响老年人才的开发与利用。目前社会上有两种比较有代表性的观点:一是认为老年人人体力衰退,精力不足,不适合市场人才竞争;二是认为老年人才资源开发利用会影响年轻人就业和下岗人员再就业。持有这两种观点的人混淆了人才资源与劳动力资源、老年人才与老年人的区别^[4]。当前,对于老年人力资源的开发与利用还存在很多认识上的错误与不足,对离退休教师也同样存在生理上的歧视,认为老教师的体力、精力、反应能力、记忆能力等都不如青年教师。而且认为对离退休教师人力资源进行开发和利用实质上是一种代际间的岗位竞争,离退休教师人力资源的开发会挤占一部分岗位,使得我国大学生就业压力增大、就业难的现象会加剧。虽然,当前我国有很大一批大学毕业生就业困难,但是我国就业市场仍存在人才缺口,人才质量、人才结构、人才分布等问题,都不是毕业生数量多能弥补的,而且因为生活质量的改善和医疗卫生水平的提高,很多离退休教师仍身心健康、精力充沛,能够进入社会再生产。

3.2 缺乏政策上的重视和支持

相对而言,企业更注重人力资本的投出产出比,更加注重人力资源的开发、利用和人力资源的效益最大化。而我国大多数的国企、事业单位以及相关的职能部门受传统的老龄观和人力资源开发观的影响较为严重。因为相关职能部门的重视程度不够,所以离退休教师人力资源开发缺乏制度上的保障,缺乏相关的法律条款和政策文件的支持。没有政策上的动员和部署,目前我国离退休教师人力资源的开发呈现出自发的、分散的、碎片化的状态。相对于人力资源开发,相关职能部门更加注重养老体系、医疗保障体系的完善,“老有所养、老有所医、老有所教、老有所学、老有所为、老有所乐”还停留在最基本的“老有所养”和“老有所医”的状态,缺乏政策上的鼓励和支持,这也是离退休教师人力资源闲置和浪费的重要原因之一。

3.3 存在渠道上的狭窄与不畅

因为相关理论研究的不足,离退休教师人力资源的开发还存在操作体系不完善的情况,目前还没有

一套行之有效的实施方案和评价机制。观念上的歧视和偏见、政策上缺乏相应的鼓励和支持都使得离退休教师人力资源的开发缺乏系统性、科学性的可操作平台,离退休教师人力资源的开发渠道不通畅,离退休教师人力资源的顶层设计、战略规划、价值评估、开发管理、评价机制等方面都还没形成体系。离退休教师中很大一部分教师愿意继续发挥余热,“老有所为”的意愿较为强烈,但是现实情况是老教师空有一腔热血,没有被相关部门、单位动员和邀请,找不到能够继续发挥余热的岗位和工作,缺乏发挥主观能动性的客观条件。缺乏政策上的动员和部署,这直接导致了操作层面的困难。离退休教师人力资源的开发缺乏行之有效的运行机制,缺乏相应的渠道和平台。没有被纳入人力资源市场竞争中,也是一种体制计划外的人力资源。这也是离退休教师人力资源闲置浪费的一大根源。

4 离退休教师人力资源的再次开发

4.1 参与学校的咨询督导工作

由传统的人事管理向现代的人力资源管理转变已经成为一种必然趋势。人力资源管理工作的职能范畴已远远超过传统人事管理“被动反映”的层面,而是真正着眼于教师和学校可持续发展角度实施的全方位开发与管理^[5]。由传统的人事管理向现代的人力资源管理服务将有利于离退休教师人力资源的价值最大化,实现投入和产出的效益最大化。离退休教师有着较高的知识水平和丰富的教学经验,有较强的归纳概括能力和问题洞察能力,相关的职能部门完全可以聘请其为教育教学顾问或者教学督导人员,让他们为学校的课程设计、专业安排、教务管理、教学评价等出谋划策,他们没有教学任务和学术科研的压力,有更多的时间、精力投入到教学督导等工作中去。他们一般都有几十年的任教经历,对于学校也有较为强烈的归属感,他们也有意愿参与到学校的改革建设中去,也有意愿为建设高水平学校出一份力。聘请离退休教师为学校的教育教学顾问或者教学督导员,是开发离退休教师人力资源较为有效的途径。

4.2 参与青年教师的指导帮扶

立足高校人才可持续发展的角度,将退休教师引入到对青年教师的帮扶中来是一个良性循环的开端,有些年轻教师在知识结构、综合素质和思想道德等方面还不够成熟,这就需要退休教师对年轻人适时点拨和引领^[6]。刚入职或者是入职不久的年轻教师,在职业道路上进行自我探索的同时也离不开相关的指导,筛选出一批品德高尚、热爱教学、科研能力强的离退休教师对青年教师进行帮扶,在青年教师的生涯规划、教学实践、学术科研等方面给予指导,这样能进一步促进优质教学经验的传递。青年教师在自身的日常教学中进行实践探索得出的一些经验是直接经验,直接经验的获得往往需要花费大量的时间精力,有些经验可以直接从离退休教师处获得,这种经验称之为间接经验,很多间接经验是可以推广使用的,书本知识也是一种间接经验的学习,间接经验的学习和使用有时候能够很好地提高解决问题的效率。

4.3 参与校园文化环境的建设

校园文化氛围也被称之为隐性课程,校园文化环境在学生的培育中也有着十分重要的影响。校园文化环境对学生有着潜移默化的影响,虽然这种影响来源于无形之中,但是其作用是巨大的,这种影响小到学生的日常生活学习习惯,大到学生品格的形成,而且校园文化环境对于学生的影响具有全面性、持久性、渗透性等特点。离退休教师参与学校校园文化氛围的营造是多方获益的事。学校可以鼓励离退休教师成立一些老年团体,如老年人读书协会、书画协会、运动协会等,并且积极组织举办一些相关的活动比赛,这在一定程度上能够协助营造一种积极向上的读书、运动等氛围。也可以多支持离退休教师举办学术沙龙,鼓励学生积极参与;也可以支持离退休教师创办一些校内杂志;举办一些校内学术讲座等,以达到启迪学生智慧、陶冶学生情操、激发学生学习兴趣和学习热情的目的。

4.4 参与校本课程的研发设计

三级课程管理制度的出台意味着我国课程权利的下放,校本课程的研发和使用有利于学校形成自

己的办学特色,有利于学生的个性化发展,有利于促进教师的专业发展。离退休教师没有太多经济压力,没有教学任务和学术科研的压力,而且有相关的专业知识积累,能成为校本课程开发的主力军,有更多的时间精力去研究学校特色、查阅文献、收集资料、编写教材等。此外,离退休教师因为教龄较长,对学校一般有较强的归属感和认同感,对学校的文化感悟更加深刻,对整个校园环境更加熟悉,对学校的办学情况,如办学特色、办学优势与不足等都更加了解。有的离退休教师甚至是学校、学院或者是某一专业的创始人,对学校有着强烈的归属感,特别重视学校的综合改革和校本课程的研发等,也愿意花时间和精力投入其中。

5 结语

人口老龄化是未来社会不可逆转的一种全球性趋势,劳动力老化成为必然。积极老龄化背景下,为离退休教师人力资源的再开发开辟途径、拓宽渠道、搭建平台,不仅有利于很好地解决劳动力供给问题,还能缓解我国社会养老医疗保险等方面的压力,能够很好地把我国老龄化的压力转化成人力资源优势。

参考文献:

- [1] 刘唐宇. 论我国老年人力资源开发[J]. 经济问题探索, 2004(7): 70 - 72.
- [2] 王毅. 高校退休教师资源的开发与利用[J]. 赤峰学院学报(哲学社会科学版), 2013(12): 244 - 245.
- [3] 刘子君. 高校离退休老教授老专家人力资源开发可行性研究[J]. 黑龙江史志, 2009(22): 174 - 176.
- [4] 刘洁荣. 高校退休教师“老有所为”研究初探[D]. 上海: 复旦大学, 2010.
- [5] 李凤清. 高职院校老年人力资源开发研究[J]. 科技导向, 2011(5): 68 - 78.
- [6] 张卫国, 曾社教. 刍议高校退休教师对青年教师的帮扶作用[J]. 职教通讯, 2015(20): 64 - 66.

(责任校对 莫秀珍)